



Teil A

Manteltarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 18. April 1979
in der Fassung vom: 6. Dezember 2016

I. Geltungsbereich

§ 1*)

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich**)

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;

2. fachlich

- für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als vier Mitarbeitern im Bankbetrieb,
- für die genossenschaftliche Zentralbank,
- für Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen ausschließlich für Kreditgenossenschaften erbringen;

3. persönlich

für alle überwiegend im Bankgeschäft tätigen Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

- a) das Reinigungspersonal,
- b) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu zwei Monaten.

Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. Prokuristen/Prokuristinnen, Bevollmächtigte im Sinne des § 42 GenG, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrags, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrags***).

***) Protokollnotizen zu § 1**

1. Der Begriff des Mitarbeiters bezeichnet Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Erfasst werden auch Auszubildende, soweit für diese keine anderweitigen Regelungen gelten.
2. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie Mitarbeiter, Arbeitnehmer und Auszubildende gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

****) Text bis 30. September 1997: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West), in den Grenzen bis zum 2. Oktober 1990.**

*****) Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Satz 3**

Mitarbeitern, deren laufendes Monatsgehalt das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet, werden Mehrarbeitsvergütungen und Sozialzulagen nicht besonders bezahlt, wenn sie mit dem einzelvertraglich vereinbarten Monatsgehalt dafür eine angemessene Pauschalabgeltung erhalten. Eine Abgeltung besonderer Mehrarbeitsbeanspruchung kann auch durch die Bemessung einer Jahresabschlussvergütung (Gratifikation, Tantieme) erfolgen.

Die Möglichkeit, für bestimmte Mitarbeitergruppen oder einzelne Mitarbeiter Mehrarbeit pauschal abzugelten, bleibt unberührt.

II. Arbeitszeit

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen gerechnet) beträgt 39 Stunden. Ihre Verteilung auf die einzelnen Wochentage (z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit) ist, unter Beachtung von § 87 BetrVG, betrieblich zu regeln.

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG ist zulässig, wenn innerhalb von sechs Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden erreicht wird; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten. Im Falle von Bündelungsmodellen entstandene Freizeitblöcke werden von Ausfallzeiten nicht berührt.

Notwendige Vor- und Nachrüstzeiten für Mitarbeiter im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbeschadet der am 14. 11. 1989 bestehenden Regelungen sollen unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen arbeitstäglich eine Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats, in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Mitarbeiter abgewichen werden.

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Von der gesetzlichen Ruhezeitbestimmung des § 5 Abs. 1 ArbZG kann betrieblich im Rahmen des § 7 ArbZG abgewichen werden*).

Die Sonnabende sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Sonnabend ist zulässig.

2. Mitarbeiter dürfen an Sonnabenden beschäftigt werden:
 - a) in Wechselstuben oder bei Instituten in Grenzorten,
 - b) bei Instituten in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben,
 - c) zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren,
 - d) in genossenschaftlichen Teilzahlungsbanken, soweit dies zur Durchführung des A-Geschäfts notwendig ist,
 - e) bei Instituten mit Warenverkehr,
 - f) bei Instituten, die bei Abschluss dieses Tarifvertrags an Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet waren. Dies gilt nicht für Institute, die lediglich aufgrund der Konkurrenzklausel (§ 2 Ziffer 2 Buchstabe b) geöffnet waren, nach Wegfall der Konkurrenzsituation.

Den an Sonnabenden beschäftigten Mitarbeitern (§ 2 Ziffer 2 Abs. 1 Buchstaben a–f) ist an anderen Tagen zusammenhängend Freizeitausgleich im Umfang ihrer Sonnabendarbeitszeit zu gewähren (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten).

3. Für Mitarbeiter, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst fällt, wie es z. B. bei Kraftfahrern, Pförtnern, Hausmeistern und Wächtern der Fall sein kann, ist eine andere Regelung der Arbeitszeit zulässig. Sie darf jedoch zwölf Stunden täglich bzw. 156 Stunden innerhalb vier Wochen ausschließlich der

*) Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1 Absatz 6

Der Verweis auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Absatz 2 a.

Ruhepausen nicht überschreiten. Der Dienst am Steuer darf für Kraftfahrer nicht mehr als acht Stunden täglich betragen.

4. Gleitende und variable Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Erfordernisse ermöglichen, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie persönlich bedingte Arbeitsunterbrechungen in Abstimmung variabel zu gestalten. Der Abrechnungszeitraum, der Ausgleich von Zeitguthaben (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten), der Zeitübertrag sowie dessen Ausgleich, auch soweit er aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden kann, sind betrieblich zu regeln.
5. Die gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.

Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit*)

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass im Hinblick auf die unterschiedliche Beurteilung über die künftige Ausgestaltung von § 2 Ziffer 2 MTV (Sonnabendarbeit) eine vorgeschaltete befristete Vereinbarung zweckmäßig ist, in deren Laufzeit Erfahrungen über Anwendungsgebiete, Umsetzungsformen und personelle Auswirkungen zusätzlicher Sonnabendarbeit gesammelt werden können.

Vor diesem Hintergrund treffen die Tarifparteien eine befristete Vereinbarung, die für den Zeitraum vom **1. Oktober 2000** bis zum **31. Dezember 2006** die Regelung des § 2 Ziffer 2 MTV um zusätzliche Einsatzmöglichkeiten an Sonnabenden ergänzt:

1. Zusätzliche Sonnabendarbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers (Freiwilligkeit) zulässig.
2. Im Rahmen dieser Regelung werden pro Sonnabend im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 6 % aller im Inland tätigen Arbeitnehmer des Unternehmens eingesetzt. Diese Quote gilt für überregional tätige Institute für jede hausintern festgelegte Region oder – falls eine regionale Unterteilung fehlt – für jedes Bundesland. Abweichend von Satz 1 dürfen in Unternehmen mit nicht mehr als 50 Mitarbeitern bis zu 10 Mitarbeiter, in Unternehmen mit 51 bis 200 Mitarbeitern bis zu 20 Mitarbeiter und in Unternehmen mit 201 bis 500 Mitarbeitern bis zu 30 Mitarbeiter eingesetzt werden.

Das Unternehmen hat zu gewährleisten, dass die betrieblichen Vertretungen die Einhaltung dieser Vereinbarung überwachen können. Im Übrigen gilt § 87 Abs. 2 BetrVG.

3. Der Arbeitgeber hat den Betriebs-/Personalrat über die Absicht zusätzlicher Sonnabendarbeit und die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen (insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten bei Arbeitnehmern sind mit dem Betriebs-/Personalrat zu beraten.

***) Protokollnotizen zu der Befristeten Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit:**

1. Auszubildende werden im Rahmen dieser Vereinbarung am Sonnabend nicht eingesetzt.
2. Die Beschäftigung an Sonnabenden aufgrund dieser Vereinbarung erfolgt urlaubsneutral. Bei einem mindestens einwöchigen Urlaub hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, die unmittelbar angrenzenden oder die eingeschlossenen Wochenenden in seine Urlaubsplanung einzubeziehen.
3. Für Filialen, die in der Zeit vom 1. Oktober 2000 bis 31. Dezember 2006 Sonnabendarbeit einführen, gilt: Unternehmen, die dem Bankentarif unterliegen und von den erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten am Sonnabend gemäß dieser Vereinbarung Gebrauch machen, gelten nicht als engere Wettbewerber im Sinne von § 2 Ziffer 2 b MTV.
4. Auszubildende, die am 1. Oktober 2000 in einem Ausbildungsverhältnis stehen und anschließend übernommen werden, gelten nicht als Neueintritte im Sinne der Ziffer 6 Absatz 3.
5. Betriebliche Leistungen, die für regelmäßige Sonnabendarbeit geleistet werden, bleiben durch diese Vereinbarung unberührt und können mit der tariflichen Arbeitsbefreiung verrechnet werden (1 Tag = $\frac{1}{21}$ des Monatsgehalts).
6. Diese Vereinbarung wirkt nicht nach.

Der Betriebs-/Personalrat ist im Rahmen der Vorbereitung von Sonnabendarbeit zu informieren, wenn generelle Befragungsaktionen des Arbeitgebers zur Feststellung des zur Sonnabendarbeit bereiten Personals durchgeführt werden sollen. Der Arbeitnehmer kann jederzeit bei Gesprächen mit Vorgesetzten ein Mitglied des Betriebs-/Personalrats beratend hinzuziehen.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebs-/Personalrats unberührt. Das gilt insbesondere auch bei der Verwirklichung der Personalplanung.

4. Bei der Gestaltung von Sonnabendeinsätzen sind die sozialen Belange der Arbeitnehmer (einschl. ehrenamtlicher Tätigkeiten) zu berücksichtigen. Auf Wunsch werden Arbeitnehmer bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe (insbesondere durch ärztliches Attest belegtes Erfordernis der Betreuung und Pflege naher Angehöriger, Betreuung und Beaufsichtigung von Kindern vor Vollendung ihres 12. Lebensjahres sowie in den Fällen des § 16 MTV) für die Zeit der Verhinderung von der Arbeit an – gegebenenfalls auch einzelnen – Sonnabenden ausgenommen.

Im Übrigen kann die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Sonnabendarbeit jederzeit widerrufen werden. Nach Erklärung des Widerrufs ist der Arbeitnehmer nach spätestens drei Monaten von der Sonnabendarbeit befreit. Lehnt der Arbeitnehmer Sonnabendarbeit gemäß Ziffer 3 Absatz 2 ab oder macht er von seinem Widerrufsrecht Gebrauch, dürfen ihm daraus keine Nachteile entstehen.

5. Sonnabendeinsätze gemäß dieser Vereinbarung sollen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens vier Stunden betragen. Dabei soll im Durchschnitt von vier Monaten eine 5-Tage-Woche eingehalten werden. Hiervon kann auf Wunsch des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Zeitausgleich kann auch über die Bildung verlängerter Wochenenden erfolgen.

Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich über die vorausschauende Einsatzplanung (Grobplanung innerhalb von vier Monaten hinsichtlich Häufigkeit und Dauer des Arbeitseinsatzes sowie des Zeitausgleichs) zu informieren. Der Arbeitnehmer kann hierzu eigene Vorschläge einbringen. Soweit die betrieblichen Belange es zulassen, wird diesen Rechnung getragen. Im Falle von absehbaren Änderungen der Einsatzpläne sind die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit vier Wochen vor ihrer Sonnabendarbeit hierüber zu informieren.

6. Arbeitnehmer, die gemäß dieser Vereinbarung an Sonnabenden arbeiten, erhalten eine bezahlte Arbeitsbefreiung und zwar drei Tage bei mindestens 24 Sonnabendarbeitseinsätzen, zwei Tage bei mindestens 16 Sonnabendeinsätzen bzw. ein Tag bei mindestens acht Sonnabendeinsätzen pro Kalenderjahr. Diese Arbeitsbefreiung gilt nicht im Rahmen von 3-Schicht-Arbeit gemäß § 5 Ziffer 4 Absatz 2 Satz 4 MTV.

Die Arbeitsbefreiung wird innerhalb der Laufzeit der befristeten Vereinbarung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange gewährt, spätestens unmittelbar vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers und im Falle geblockter Altersteilzeit unmittelbar vor dem Übergang in die Freistellungsphase. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, wird durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsanteils ($\frac{1}{21}$ eines Monatsgehalts im Zeitpunkt des Ausscheidens für jeden Tag der Arbeitsbefreiung) abgegolten. Die Betriebsparteien können davon abweichende wertgleiche Regelungen durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung treffen.

Stehen während der Erprobungsphase für neue Sonnabendarbeit nicht ausreichend Arbeitnehmer zur Verfügung, die bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, und werden ab dem 1. Oktober 2000 eingestellte Arbeitnehmer eingesetzt (Neueintritte einschl. Übernahme von Auszubildenden), die sich frei-

willig zur Sonnabendarbeit verpflichtet, so entfällt in diesen Fällen die Arbeitsbefreiung gemäß Absatz 1 sowie das Widerrufsrecht gemäß Ziffer 4 Absatz 2.

Arbeitnehmer, die am 1. Oktober 2000 bereits in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber standen und deren Arbeitgeber aufgrund gesellschaftsrechtlicher Veränderungen (Fusion, Betriebsübergang und Ähnliches) wechselt, gelten nicht als Neueintritte. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis, die zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern desselben Konzerns wechseln.

7. Für Arbeitnehmer, die aufgrund dieser Vereinbarung Sonnabendarbeit leisten, beträgt der Mehrarbeitszuschlag für Mehrarbeitsstunden am Sonnabend abweichend von § 5 Ziffer 1 Absatz 2 Satz 2 einheitlich 25 %.
8. Ist eine Tarifpartei der Auffassung, dass diese Regelung nicht eingehalten wird, ist sie vor Einleitung rechtlicher Schritte gehalten, den Fall mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung mit dem Tarifpartner zu erörtern.

§ 3

24. Dezember/31. Dezember

1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).

Mitarbeiter dürfen jedoch an diesem Tag bei Instituten in Orten beschäftigt werden, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute am 24. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Mitarbeiter können für erforderliche Arbeiten – vorrangig Abschlussarbeiten – im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Mitarbeiter erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe.

Geschäftsstellen dürfen im entsprechenden Umfang und so lange in Orten geöffnet werden, in denen im engeren Wettbewerb stehende öffentlich-rechtliche Sparkassen am 31. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

§ 4

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist, soweit wie irgend möglich, zu vermeiden. Sie ist nur ausnahmsweise und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen dieses Tarifvertrags zulässig.
2. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2), bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung, die über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vorhergehenden oder in den darauf folgenden vier Wochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Sinne des § 2 Ziffer 1 Absatz 2 wird jedenfalls die über die 45. Wochenstunde hinaus angeordnete und geleistete Arbeit wie Mehrarbeit vergütet.

Bei Gleitzeit ist Mehrarbeit, soweit diese nicht angeordnet und geleistet ist, auch die Arbeit, die über den betrieblich geregelten Gleitzeitübertrag hinaus geleistet wird, soweit diese genehmigt ist. Bei den in § 2 Ziffer 3 genannten Mitarbeitern gilt die über die 156. Arbeitsstunde innerhalb vier Wochen geleistete Arbeit als Mehrarbeit. Soweit die zwischen der Arbeitszeit liegenden Ruhepausen über die betrieblich geregelten Ruhepausen hinausgehen, sind sie für die Berechnung der Mehrarbeit in die 156 Arbeitsstunden einzubeziehen.

3. Die Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle durch Mehrarbeit ausnahmsweise bis zu zehn Stunden am Tage und 53 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Ein Bedarfsfall liegt

jedoch nur dann vor, wenn aus Gründen der Eigenart des Bankgewerbes oder seiner Belastung mit öffentlichen Aufgaben oder der Eigenart der Kreditgenossenschaften mit Warenverkehr vorübergehend eine besondere Arbeitshäufung eintritt. An Sonnabenden darf die Arbeitszeit auch in diesem Falle nicht mehr als acht Stunden betragen, es sei denn, dass die Belange der Allgemeinheit dies unabweisbar erfordern.

§ 5

Mehrarbeits-, Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitsvergütung

1. Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt $\frac{1}{60}$ des tariflichen Monatsgehalts einschließlich übertariflicher Zulagen. Kinderzulagen bleiben bei der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung außer Ansatz. Halbe Mehrarbeitsstunden werden mit der Hälfte dieser Sätze vergütet.

Zur Mehrarbeitsgrundvergütung wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt. Der Mehrarbeitszuschlag erhöht sich für Mehrarbeit, die über acht Stunden in der Woche hinausgeht und für Mehrarbeit, die an Sonnabenden (0 – 24.00 Uhr) geleistet wird, auf 50 %.

2. Für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie an Bankfeiertagen (0 – 24.00 Uhr) – außer Wachdienst – wird ein Zuschlag von 100 % gewährt.
3. Für Arbeit in der Nachtzeit (20.00 – 6.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Für den Wachdienst gilt dies nur insoweit, als dieser in ständiger Wechselschichtarbeit gemäß Ziffer 4 beschäftigt ist.
4. Für Mitarbeiter in ständiger 3-Schicht- oder Nachtarbeit ist § 6 Absatz 1 und 4 ArbZG zu beachten.

Für ständige 3-schichtige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der die 3. Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit (20.00 – 6.00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 250,00 gezahlt. Zusätzlich werden für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit zwei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst. Wird der Sonnabend voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, erhöht sich der Zuschlag um EUR 80,00; außerdem wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst). Werden die Sonn- und Feiertage voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst)*).

Für sonstige ständige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der regelmäßig die Frühschicht vor 6.00 Uhr beginnt oder die Spätschicht nach 20.00 Uhr endet, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 120,00 gezahlt. Sofern eine Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit liegt, wird zusätzlich für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst.

Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens zehn Jahren ununterbrochener Wechselschichtarbeit keinen Schichtdienst mehr leisten, erhalten eine Zulage in Höhe des bisherigen Schichtzuschlags, auf die allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet werden.

5. Wird die Mehrarbeit, die über acht Stunden in der Woche hinausgeht, an Sonnabenden geleistet, so wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit an Sonnabenden gewährt. Trifft der

*) Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 4 Absatz 2:

Mitarbeiter, die im Rahmen des § 2 Ziffer 1 Absatz 5 an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden und an den anderen Wochentagen ständige 3-schichtige Wechselschichtarbeit leisten, behalten den entsprechenden Anspruch auf 3-Schicht-Zuschlag gemäß § 5 Ziffer 4.

Sonn- und Feiertagszuschlag mit anderen Zuschlägen zusammen, so wird nur der Sonn- und Feiertagszuschlag bezahlt. Im Übrigen werden die Zuschläge nebeneinander bezahlt und jeweils von der Grundvergütung berechnet.

6. Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziffern 1–3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange (auch halb- oder ganztägig) bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums gewährt werden. In Ausnahmefällen (persönliche bzw. betriebliche Belange) kann stattdessen eine Vergütung erfolgen. Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziffern 1–3 können auch auf ein Langzeitkonto gemäß der Rahmenregelung zu Langzeitkonten eingestellt werden.

III. Arbeitsentgelt

§ 6

Tarifgruppen

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

Tarifgruppe 1

Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern, z. B.:

- Küchenhilfen

Tarifgruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine kurze Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit
 - im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
 - in der Belegaufbereitung
 - in Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen
 - in Fachabteilungen (Sortierarbeiten)
 - im Kantinenbereich (z. B. Anrichten)
- Boten
- Pförtner
- Wächter

Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Mitarbeiter mit Tätigkeiten in Kontokorrent- und Sparabteilungen
- Geldzähler
- Geldboten mit Inkassovollmacht
- Mitarbeiter für EDV-Hilfsmaschinen, Mikrofilm, Adressiermaschinen und Archivverfilmung
- Datentypistinnen/Codiererinnen
- Phonotypistinnen
- Fernschreiberinnen
- Telefonistinnen
- Registratoren
- Expedienten
- Materiallageristen
- Hausmeister
- Kraftfahrer
- Mitarbeiter an umfangreichen technischen Sicherheitseinrichtungen
- Empfangspersonal
- Büfett- und Bedienungspersonal mit erhöhten Anforderungen
- Beiköche

Tarifgruppe 4*)

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweickausbildung oder längere Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Kontoführer/Disponenten
- Schalterangestellte mit Bedienungstätigkeit
- Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit (z. B. Bedienungstätigkeit, einfacher Kassenverkehr) in einer Ein-Mann-Außenstelle
- Kassierer an kleinen Kassen mit einfachem Kassenverkehr
- Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
- Mitarbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z. B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)
- Mitarbeiter in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit
- Operator-Assistenten
- Band- und Magnetplattenverwalter
- Datentypistinnen/Codiererrinnen mit schwierigen Arbeiten und/oder Prüfarbeiten
- Stenotypistinnen
- Phontypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fernschreiberinnen mit erhöhten Anforderungen
- Telefonistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Materialverwalter
- Handwerker/Facharbeiter
- Hausmeister mit erhöhten Anforderungen
- Kraftfahrer mit erhöhten Anforderungen
- Beiköche mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 5*)

Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege – ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet – erworben werden, z. B.:

- Kontoführer/Disponenten mit schwierigeren Arbeiten oder mit beratender Tätigkeit
- Schalterangestellte mit beratender Tätigkeit
- Mitarbeiter mit Kassierer- und beratender Tätigkeit in einer Ein-Mann-Außenstelle
- Kassierer
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter mit einfacheren Tätigkeiten in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter mit einfachen Tätigkeiten in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Mitarbeiter in der EDV-Nachbereitung mit erhöhten Anforderungen (z. B. Abstimmungstätigkeit)
- Peripherie-Operators
- Datenarchivare
- Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen
- Fernschreiberinnen mit besonderen Anforderungen
- Sekretärinnen
- Leiter von Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen
- Handwerker/Facharbeiter mit hochwertigen Arbeiten

- Leiter gewerblicher Arbeitsgruppen (auch Hausmeister)
- Botenmeister
- Köche

Tarifgruppe 6*)

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordert, z. B.:

- Schalterangestellte/Kontoführer/Disponenten mit abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Leiter einer Außenstelle mit erhöhten Anforderungen im Kassenverkehr und/oder abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie z. B. programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Kassierer mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Leiter der EDV-Nachbereitung
- Konsol-Operators
- Datenarchivare mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen mit erhöhten Anforderungen
- Leiter/-innen von Schreibdiensten
- Leiter größerer Registraturen, Expeditionen, Materialverwaltungen, FS-Stellen und gewerblicher Arbeitsgruppen
- Mitarbeiter mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen
- Erste Köche
- Küchenleiter

***) Protokollnotiz zu TG 4 - TG 6**

Der Vertrieb der genossenschaftlichen Bankengruppe ist gekennzeichnet durch ein dichtes Zweigstellennetz mit einer besonders hohen Zahl kleiner Filialen, welches eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bietet. Die zukunftsgerichtete Ausrichtung des bankeigenen Vertriebs erfordert folgende Klarstellungen zu den Tätigkeitsbeispielen in § 6 MTV:

Tätigkeiten im Vertrieb standardisierter Produkte im Mengengeschäft finden sich ab TG 4 gemäß der nachfolgenden Definition:

TG 4: Service im Kundengeschäft

Die TG 4 beinhaltet Service- und Informationstätigkeiten mit Entgegennahme, Erledigung bzw. Weiterleitung von Kundenwünschen, Vertrieb einfacher Produkte (ohne Beratung)/Dienstleistungen rund um das Konto.

Für die Tätigkeit ist ein hoher Serviceanteil typisch und kennzeichnend.

TG 5: Service im Kundengeschäft mit Beratung

Tätigkeiten nach Tarifgruppe 5 sind Servicetätigkeiten im Kundengeschäft mit Beratung und Vertrieb ausgewählter, einfacher, normierter standardisierter Produkte. Typisch und kennzeichnend ist der Übergang von der Informationstätigkeit zur Beratungstätigkeit.

TG 6: Beratung und Service im Kundengeschäft

Tätigkeiten im Vertrieb nach TG 6 sind Beratungs- und Servicetätigkeiten im Kundengeschäft, bei denen Vertrieb und Beratung kennzeichnend und wesentlich sind. Dies umfasst den Vertrieb der standardisierten Produktpalette.

Tarifgruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erfordern, z. B.:

- Kundenberater
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters
- Leiter einer Außenstelle mit erhöhten Anforderungen im Kassenverkehr und/oder abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie z. B. programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen und regelmäßig mindestens zwei weiteren Mitarbeitern (ausschließlich Auszubildende), die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig sind
- Kassierer mit besonderen Anforderungen (Gelddisposition für angeschlossene Stellen, Fremdsprachen)
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung in großen Stellen
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Hauptamtliche Ausbilder
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Erste Operatoren
- Konsol-Operatoren mit erhöhten Anforderungen
- Schichtleiter
- Programmierer-Assistent*)
- EDV-Organisations-Assistent
- Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung
- Leiter/-innen großer Schreibdienste
- Mitarbeiter mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen in Großbetrieben
- Küchenleiter in Großbetrieben
- Wirtschaftsleiter

Tarifgruppe 8

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, z. B.:

- Kundenberater mit erhöhten Anforderungen (z. B. inkl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters mit erhöhten Anforderungen (z. B. inkl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters und regelmäßig mehr als zwei weiteren Mitarbeitern (ausschließlich Auszubildende), die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig sind
- Hauptkassierer (in größeren Stellen)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Revisoren mit selbstständiger, vielseitiger Prüfungstätigkeit
- Hauptamtliche Ausbilder mit erhöhten Anforderungen (z. B. in der Fort- und Weiterbildung)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung (z. B. Steuerung von komplexen Systemen)
- Programmierer

***) Protokollnotiz zu TG 7**

Der Programmierer-Assistent muss in der Lage sein, in begrenztem Umfang selbstständig betriebsbezogene Programme zu erstellen.

- EDV-Organisator
- Schichtleiter mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken (z. B. der genossenschaftlichen Zentralbank)
- Wirtschaftsleiter in Großbetrieben

Tarifgruppe 9

Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Gruppe 8 hinausheben, z. B.:

- Kundenberater mit besonderen Anforderungen
- Leiter einer Außenstelle mit Anforderungen, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Tarifgruppe 8 hinausheben
- Schichtleiter mit besonderen Anforderungen

§ 7

Eingruppierung in die Tarifgruppen

1. - 4. (unbesetzt) *)

5. Bis zum 31.12.2010 gilt: Wenn Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der, in die sie in den vorangegangenen drei Jahren eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.**)

Ab dem 01.01.2011 gilt für die Verdienstsicherung Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4.

§ 8 (unbesetzt) *)**

§ 9

Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigten stehen die Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlage jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt werden.

*) **Redaktionelle Anmerkung zu § 7 Ziffer 1-4:**

Die Ziffern 1-4 sind mit Ablauf des 01.10.2010 entfallen. Ab dem 02.10.2010 gilt Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 2.

) **Protokollnotiz zu § 7 Ziffer 5 Absatz 1

Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, dass als Besitzstand das Tarifgehalt zu garantieren ist, das der Mindesteingruppierung der vorangegangenen drei Jahre entspricht.

***) **Redaktionelle Anmerkung zu § 8:**

§ 8 ist mit Ablauf des 01.10.2010 entfallen.

§ 8 Ziffer 1-5 MTV wird ab dem 02.10.2010 durch Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 3 Ziffer 1 ersetzt.

§ 8 Ziffer 6 MTV wird ab dem 02.10.2010 durch Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 3 Ziffer 3 ersetzt.

Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber den Mitarbeiter auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

3. Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens drei Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter möglich; hierüber ist der Betriebsrat zu informieren.
4. Mitarbeiter, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden.

Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies gegebenenfalls entsprechend aus.

5. Umwandlungswünschen der Mitarbeiter hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitszeitvolumens ist mindestens drei Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens ein Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch des Mitarbeiters die Ablehnungsgründe mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.*)

Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen.

6. Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne Bewerber vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden. Das Gleiche gilt im Fall eines gewünschten Übergangs von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit für die Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.
7. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte, entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes, gefördert werden.
8. Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann der Mitarbeiter eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrags verlangen.
9. Die Rechte des Betriebsrats richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch diese Tarifvereinbarung nicht aufgelöst. Betriebsvereinbarungen im Rahmen und auf der Grundlage des § 9 MTV lösen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus.

§ 9 a

Chancengleichheit, Familie und Beruf

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, insbesondere von Frauen, beizutragen. Dazu sollen unter Einbeziehung des Betriebsrats konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und der Führungskräfte ermöglichen.

*) **Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 5:**

Die 2001 vorgenommene Änderung von Ziffer 5 dient nicht der Konkretisierung von § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG

1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
2. Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
3. Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu sechs Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 ½ Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.
Nimmt der Mitarbeiter diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens drei Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.
Während der Familienphase sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden; gegebenenfalls auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.
4. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 10

Sonderzahlungen

1. Die Mitarbeiter und Auszubildenden haben Anspruch darauf, dass die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100 % des monatlichen Tarifgelts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und des Wechselschichtzuschlags bzw. der monatlichen Tarifvergütung für Auszubildende nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 9 Ziffer 1 MTV entsprechend.
2. Maßgebend sind die dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.
3. Wenn dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt bzw. Vergütung oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 12 MTV oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die gemäß Ziffer 1 garantierte Sonderzahlung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um ½.

§ 11

Auszubildende

1. Auszubildende im Sinne des § 10 Berufsbildungsgesetz erhalten die im Teil B (Vergütungstarifvertrag) festgelegten Vergütungen.
2. Spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Ausbildungsverhältnisse prüft der Arbeitgeber, wie viele Auszubildende voraussichtlich in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können und berät hierüber im Rahmen der Personalplanung mit dem Betriebsrat.

Arbeitgeber und Auszubildende unterrichten sich gegenseitig möglichst frühzeitig – spätestens jedoch einen Monat vor der voraussichtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist.

Mitwirkungsrechte der Betriebsräte gemäß §§ 92 ff. und 99 BetrVG sind zu beachten.

3. Im Rahmen ihrer Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Form auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Zu diesem Zweck haben die Auszubildenden im letzten Ausbildungshalbjahr Anspruch auf entsprechenden innerbetrieblichen Unterricht, spezielle (auch überbetriebliche) Vorbereitungskurse oder gegebenenfalls Zeiten zum Selbststudium prüfungsrelevanten Stoffes – soweit möglich im Betrieb – im Umfang von insgesamt mindestens drei Arbeitstagen.

§ 12

Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss

1. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Der Arbeitgeber stockt diese Leistung um 20 Prozentpunkte, höchstens aber auf 100 % des laufenden Entgelts, auf.

Bei der Entgeltfortzahlung bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

2. Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gemäß Ziffer 1 erhalten Mitarbeiter, wenn sie dem Betrieb mindestens zwei Jahre angehören, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (im Folgenden kurz „Krankengeldzuschuss“ genannt).
3. Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Mitarbeitern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zugrunde gelegt, bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
4. Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz. Davon sind die Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, die alsdann einzubehalten wären. Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, ist außerdem der um den Arbeitgeberzuschuss reduzierte Gesamtbeitrag abzuziehen.

Auf den Krankengeldzuschuss etwa entfallende Steuern sind von den Mitarbeitern zu tragen.

5. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit
von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen
von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen
von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen
von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen
von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen
von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.
6. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Krankengeldzuschusses an.
7. Der Krankengeldzuschuss ist nachträglich an den Gehaltszahlungsterminen fällig, jedoch sind den Mitarbeitern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
8. Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.

9. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alter oder Renten wegen Erwerbsminderung (evtl. auch auf Zeit) geltend gemacht werden kann.*) Ist die gesetzliche Rente beantragt, aber noch nicht bewilligt, so ist der Krankengeldzuschuss bis zur Entscheidung über den Antrag mit der Maßgabe zu zahlen, dass er bei rückwirkender Rentenbewilligung insoweit zurückzuerstatten ist, als die Rente das bezogene Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld übersteigt.

§ 13

Arbeitserleichterungen

Den durchschnittlich mehr als vier Stunden täglich an schwer zu bedienenden, die Arbeitskraft besonders beanspruchenden Büro- und Buchungsmaschinen sowie den in Tresor- und Heizungsanlagen beschäftigten Mitarbeitern ist, entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltzulagen, ein angemessener Ausgleich zu schaffen.

§ 14**)

Kinderzulagen (bis 31.12.1995)

1. Neben den Mindestgehältern der Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) werden Kinderzulagen gezahlt.
2. Der Anspruch hierauf entsteht mit dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Zahlung erfüllt werden; er erlischt mit dem Ende desjenigen Monats, in dem die Voraussetzungen entfallen.
3. Die Kinderzulage beträgt

für 1 Kind	EUR 12,78 monatlich,
für 2 und mehr Kinder	EUR 25,56 monatlich.
4. Die Kinderzulage erhalten:
 - a) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines ehelichen oder gesetzlich ebenso zu behandelnden unterhaltsberechtigten Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn ihre Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes höher sind als die ihres Ehegatten,
 - b) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines Stiefkindes oder nichtehelichen Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn die beizutragenden Zuwendungen von einem anderen Unterhaltsverpflichteten nicht mehr als 25 % über dem Regelbedarf gemäß § 1615 f BGB in Verbindung mit der jeweiligen Regelunterhaltsverordnung liegen.

*) Protokollnotiz zu § 12 Ziffer 9 Satz 1

Wird bei teilweiser Erwerbsminderung/teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss insoweit fort.

***) Protokollnotiz zu § 14

Mit Wirkung vom 1. Januar 1996 wird zu § 14 MTV folgende Regelung vereinbart:

Die Kinderzulage des § 14 MTV entfällt ab 1. Januar 1996. Dazu ist folgende Besitzstandsregelung getroffen worden:

Arbeitnehmer/-innen, die am 31. Dezember 1995 Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gemäß § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer/-innen, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gemäß § 9 a Ziffer 3 MTV befanden und nach deren Beendigung die Arbeit wieder aufgenommen haben. Der Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt.

Die vorstehende Besitzstandsregelung kann einzelvertraglich oder durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach folgenden Grundsätzen abgegolten werden:

Für Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis wird zur Errechnung der Abgeltungssumme der individuelle Anspruch auf Kinderzulage bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der maßgeblichen Kinder, höchstens aber bis zum voraussichtlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers, ermittelt und mit 6 % abgezinst (nachschüssige Verzinsung).

Für anspruchsberechtigende Kinder, die zum Abgeltungsstichtag das 18. Lebensjahr überschritten haben, wird je nach voraussichtlicher Anspruchsdauer eine Abgeltung für maximal zwei Jahre geleistet.

Die Abgeltung von § 14 Ziffer 5 c ist betrieblich gesondert zu regeln.

5. Die Kinderzulage wird gezahlt:
 - a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes,
 - b) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes, wenn es nachweislich noch die Schule besucht oder sich in der Berufsausbildung befindet; die Kinderzulage wird um die Zeit über das 25. Lebensjahr hinaus gezahlt, um die sich die Schul- oder Berufsausbildung durch die Ableistung des gesetzlichen Wehrdienstes oder Wehrrersatzdienstes vor Vollendung des 25. Lebensjahres verzögert,
 - c) zeitlich unbegrenzt, wenn das Kind infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig ist,
 - d) unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 4 a des Bundeskindergeldgesetzes.

IV. Urlaub

§ 15*)

Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt. Er beträgt – unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen – 30 Arbeitstage.
Als Arbeitstage gelten alle Werktage mit Ausnahme der Sonnabende.
2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr.
3. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Mitarbeiter erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, $\frac{1}{2}$ des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Mitarbeiters, der Familienverhältnisse und der Schulferien erteilt werden.
Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens drei Wochen umfasst.
5. Mitarbeiter im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu fünf Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils ($\frac{1}{21}$ des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Mitarbeiter keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.
8. Das Fernbleiben infolge Krankheit darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.
9. Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

*) **Protokollnotiz zu § 15**

Das Urlaubsentgelt richtet sich nach den letzten drei abgerechneten Monaten.

Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

Soweit variable Vergütungsbestandteile bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind, kann der Arbeitgeber auf den Zufluss des Entgelts innerhalb der letzten zwölf abgerechneten Monate abstellen.

§ 16

Arbeitsbefreiung

1. Mitarbeitern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, ist zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
2. Den in verantwortlicher leitender Stellung bei den vertragschließenden Angestelltenorganisationen tätigen Mitarbeitern ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf jährlich nicht mehr als 12 Tage, für Mitglieder der Vorstandsgremien auf Bundesebene nicht mehr als 17 Tage, umfassen. Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub*).
3. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist ferner zu gewähren bei**):

eigener Eheschließung	für 2 Arbeitstage,
Hochzeit der Kinder	für 1 Arbeitstag,
Goldener Hochzeit der Eltern	für 1 Arbeitstag,
Niederkunft der Ehefrau	für 1 Arbeitstag,
Tod des Ehegatten	für 2 Arbeitstage,
Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern	für 1 Arbeitstag,
Umzug (bei ungekünd. Dienstverh.)	für 1 Arbeitstag,
Umzug aus dienstlichen Gründen	für 2 Arbeitstage,
25., 40., 50. Dienstjubiläum	für 1 Arbeitstag.
4. Eine unbezahlte Arbeitsbefreiung erfolgt bei
 - der Erkrankung eines Kindes gemäß § 45 SGB V (gilt für gesetzlich und privat krankenversicherte Mitarbeiter),
 - einer akut auftretenden Pflegesituation von nahen Angehörigen gemäß § 2 PflegeZG.

***) Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 2**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass in verantwortlicher leitender Stellung im Sinne von § 16 Ziffer 2 MTV tätig sind:

- a) die gewählten Mitglieder der gewerkschaftlichen Gremien auf Bundes- und Landesebene,
- b) die Delegierten zu den auf Bundes- und Landesebene stattfindenden Gewerkschaftstagen, gewerkschaftlichen Kongressen und Delegiertenkonferenzen sowie zu internationalen gewerkschaftlichen Veranstaltungen (z. B. UNI),
- c) die von den Satzungsorganen mit der Vorbereitung der unter b) aufgeführten Veranstaltungen beauftragten Delegierten, sofern zwischen Vorbereitung und Veranstaltung ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang besteht.

*****) Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 3**

Der Freistellungskatalog gemäß Ziffer 3 gilt für eingetragene Lebenspartnerschaften entsprechend.

V. Kündigung und Entlassung

§ 17

1. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, mit Ausnahme der zur Aushilfe oder auf Probe angestellten, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Längere Kündigungsfristen können beiderseits einzelvertraglich vereinbart werden. Eine kürzere Kündigungsfrist kann für sie einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluss eines Kalendermonats zugelassen wird. Für Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnisse gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Der Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter, den er oder im Falle einer Rechtsnachfolge er und sein Rechtsvorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit einer dreimonatigen Frist für den Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwanzig Jahren auf sieben Monate.

2. Anhaltende Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses.
3. Mitarbeiter, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre ununterbrochen angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.*)

Das gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten wegen Erwerbsminderung geltend gemacht werden kann. Im Falle des Eintretens der teilweisen Erwerbsminderung und der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit entfällt der Kündigungsschutz nur unter der weiteren Voraussetzung, dass für den Mitarbeiter kein seinem Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt worden ist oder werden kann.

Die Möglichkeit der Änderungskündigung bleibt unberührt. Für die Vergütungssicherung gelten die Regelungen in Teil B (Vergütungsstarifvertrag), Teil II, § 4**).

4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Abweichende einvernehmliche Vereinbarungen sind zulässig.

VI. Verwirkung von Ansprüchen

§ 18

Gegenseitige Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis erlöschen, falls sie nicht binnen zwölf Monaten seit der Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht worden sind.

*) **Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 3 Absatz 1**

Die Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten ab Vollendung des 50. Lebensjahres trägt den geringeren Chancen älterer Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt Rechnung.

) **Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 3 Absatz 3

Bei Zweigstellen, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen und bei denen keine Möglichkeit der Unterbringung in anderen Geschäftsstellen besteht, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Im Falle der Kündigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung nach den Grundsätzen eines Sozialplanes.

VII. Umwandlung von Tarifleistungen, Öffnungsklauseln und Abweichungen vom Tarif

§ 19

1. Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung

Der Mitarbeiter kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich der Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. in Form der Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) umwandeln.

Für geldliche Ansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter.

Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sein.

2. Entgeltumwandlung für Leasingzwecke

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) für Leasingzwecke (z. B. E-Bike) umwandeln. Im Falle einer Vereinbarung, die ausschließlich einzelvertraglich erfolgt, ist die Bank verpflichtet, den Betriebsrat zeitnah über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren. Die Entgeltumwandlung ist für die Laufzeit des Leasingvertrags verbindlich.

Die Verpflichtung des Mitarbeiters zur Übernahme der Leasingraten besteht auch in Zeiten ohne Gehaltsanspruch (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub) oder bei reduzierten Ansprüchen (z. B. Krankengeldzuschuss). Etwaig vereinbarte Zuschüsse der Bank entfallen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Ende des Leasingvertrags beendet und ermöglicht die Leasinggesellschaft dem Mitarbeiter den Erwerb des Leasinggegenstands, übernimmt der Mitarbeiter alle mit der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags verbundenen Lasten und die Kosten für den Erwerb des Leasinggegenstands. Die Arbeitsvertragsparteien treffen im Falle einer arbeitgeberseitig veranlassten Beendigung eine Regelung, die den sozialen Belangen des Mitarbeiters Rechnung trägt.

3. Umwidmung Gehalt in Freizeit

Aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in Verbindung mit der Zustimmung des Mitarbeiters oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.

4. Umwidmung Entgelterhöhung in Freizeit^{*)}

Die Arbeitsvertragsparteien können regeln, dass anstelle der linearen Anhebung der Tarifgehälter zum 01.04.2017 und zum 01.08.2018 im Jahr 2017 zwei Tage, im Jahr 2018 fünf Tage und in dem Jahr 2019 sechs Tage^{**)} Freistellung gewährt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat zeitnah über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren. Diese Regelung gilt bis Ende 2019 und kann bis zum Ende des Jahres 2021 verlängert werden. In diesem Fall beträgt die Freistellung in den Jahren 2020 bis 2021 jeweils

Protokollnotizen zu § 19 Ziffer 4:

*) Bei Bedarf stehen die Tarifvertragsparteien (DBV, DHV und AVR) der betrieblichen Ebene bei Beratung und Umsetzung der Vereinbarungen unterstützend zur Seite.

**) Teilzeitkräften steht die Freistellung entsprechend Ihrer Arbeitszeit anteilig zu, § 9 Ziffer 1 MTV.

sechs Arbeitstage. Die Gehaltsanhebungen der Jahre 2017 und 2018 werden zum 01.01.2020 (bzw. bei Verlängerung der Freistellungsregelung zum 01.01.2022) vorgenommen. In Betrieben mit Betriebsrat kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in betrieblich festgelegten Bereichen bzw. der Gesamtbank

- ein (befristeter) Rechtsanspruch auf die Freistellung oder
 - eine befristete, verbindliche Freistellung
- eingeführt werden.

Die Gewährung der Freistellung erfolgt tageweise und richtet sich im Übrigen nach den betrieblich geltenden Regelungen zum Urlaub.

5. Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile um bis zu 20 % verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Die sich ergebende Kürzung der Bezüge wird vom Arbeitgeber zu 20 % ausgeglichen. Die Arbeitszeitverkürzung darf höchstens bis zur Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV vorgenommen werden. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2019. Nach dem Ende der Befristung wirkt die Regelung nach.

6. Gehaltsanpassung bei Fusion

Tritt bei einem Nichtmitgliedsinstitut infolge einer Fusion mit einer tarifgebundenen Bank Tarifbindung ein, können die Gehälter der Mitarbeiter der übernommenen tarifgebundenen Bank innerhalb von fünf Jahren auf das Tarifniveau angehoben werden. Die Einzelheiten werden seitens der Betriebsparteien vereinbart. Mit Blick auf die stellenbezogenen Sollprofile werden dabei auch Eignung, Qualifikation und Qualifizierungsmöglichkeiten geprüft. War die übernommene Bank weniger als fünf Jahre tarifgebunden, so ist jedes volle Jahr ohne Tarifbindung als Übergangszeitraum anzusetzen.

7. Verzicht auf Tarifleistungen

Der Mitarbeiter kann auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

8. Günstigkeitsprinzip

Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 20*)

Salvatorische Klausel

1. Wird eine Tarifregelung, die bestimmte Mitarbeitergruppen privilegiert, durch die höchstgerichtliche Rechtsprechung (BAG/BVerfG/EuGH) oder durch den Gesetzgeber als diskriminierend und damit als rechtswidrig bewertet, verliert sie mit der Rechtskraft der Entscheidung bzw. dem Inkrafttreten der Vorschrift ihre Wirkung und wird ohne weitere Umsetzung zu einer Bestandsschutzregelung.
2. Der Anwendungsbereich dieser Bestandsschutzregelung richtet sich nach der Art der Tarifvorschrift:
 - a) Bei Tarifvorschriften, die Ansprüche gewähren, erhalten diejenigen Mitarbeiter Bestandsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft/des Inkrafttretens entsprechende tarifliche Leistungen
 - bereits in Anspruch genommen haben
 - oder
 - bereits in Anspruch nehmen konnten und einen entsprechenden Antrag gestellt hatten. Bei Ansprüchen, bei denen eine tarifliche Frist für die Geltendmachung einzuhalten ist, sind auch diejenigen Mitarbeiter von der Bestandsschutzregelung erfasst, die den Antrag zu dem Zeitpunkt der Rechtskraft/des Inkrafttretens gestellt hatten. Derartige Anträge sind jedoch dann unbeachtlich, wenn sie bereits früher als drei Monate vor Beginn der tariflichen Frist gestellt wurden.
 - b) Bei Tarifvorschriften, die keiner Inanspruchnahme bedürfen, sondern die Mitarbeiter bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale schützen, erhalten diejenigen Mitarbeiter Bestandsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung oder des Inkrafttretens des Gesetzes den Tatbestand der Schutznorm erfüllen.

*) Protokollnotizen zu § 20

1. Der Tarifregelung liegen folgende Überlegungen zugrunde:

Die Tarifparteien sind verpflichtet, den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den europäischen Vorschriften zum Verbot von Diskriminierungen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig ist die Beschränkung von Tarifleistungen auf bestimmte Mitarbeitergruppen ein wichtiges Mittel zur berechtigten Differenzierung und Berücksichtigung von Interessen. Sie dient darüber hinaus der verlässlichen Bewertung der wirtschaftlichen Folgen einer Tarifregelung, die Gegenstand der tariflichen Kompromissfindung ist.

In Anbetracht des demographischen Wandels sind auch in Zukunft Lösungen gefragt, die nach den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter in Abhängigkeit vom Lebensalter, der beruflichen, gesundheitlichen oder familiären Situation differenzieren und diese angemessen berücksichtigen.

Viele Fragen wurden vom Gesetzgeber weder gesehen noch gelöst, sondern sie werden von der Rechtsprechung entschieden. Für die Tarifparteien ist nicht bei jeder Ausgestaltung absehbar, ob tariflich festgelegte Differenzierungskriterien dauerhaft den Anforderungen der Rechtsprechung genügen können oder ob sie in Zukunft als diskriminierend und damit als rechtswidrig beurteilt werden.

2. Die Tarifparteien verpflichten sich, bei einer festgestellten Rechtswidrigkeit kurzfristig eine Ersatzregelung herbeizuführen, die
 - die Auswahl der zu begünstigenden Mitarbeiter an rechtssichere und zulässige Kriterien knüpft,
 - gleichzeitig den Rahmen berücksichtigt, der den bei Vereinbarung angestrebten/in Kauf genommenen Begrenzungen des Empfängerkreises möglichst entspricht und
 - sich an dem wirtschaftlichen Rahmen orientiert, der der rechtswidrigen Vereinbarung zugrunde lag.

Ferner sind sich die Tarifparteien darüber einig, dass diese Tarifregelung keinen Grund darstellt, eine frühzeitige Verhandlung mit dem Ziel der Anpassung von Tarifregelungen, die unter Diskriminierungsgesichtspunkten bedenklich erscheinen, abzulehnen.

§ 21*)

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1979 in Kraft**). Gleichzeitig treten die mit dem Arbeitgeberverband gewerblicher Kreditgenossenschaften (Volksbanken) und genossenschaftlicher Teilzahlungsbanken e.V. und der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgebervereinigungen im ländlichen Genossenschaftswesen abgeschlossenen Tarifverträge außer Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 1991.

*) Protokollnotiz zu § 21

Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall)

Im Falle einer besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation, die als Härtefall auch den Beschäftigungsstand eines Unternehmens erheblich bedroht, können die Betriebsparteien (Geschäftsleitungen sowie Betriebsräte) gegenüber den Tarifvertragsparteien ihre Absicht erklären, befristet von tariflichen Regelungen abweichen zu wollen.

Die beabsichtigte Abweichung kann sich insbesondere auf eine niedrigere Sonderzahlung (§ 10 MTV) und/oder einen reduzierten Urlaubsanspruch (§ 15 MTV) sowie in Ausnahmefällen auf die Aussetzung von Tarifierhöhungen beziehen. Die Abweichung darf 8 % des individuellen Tarifvolumens nicht überschreiten. Der Abbau von übertariflichen Leistungen hat Vorrang vor Abweichungen von Tarifregelungen.

Voraussetzung ist, dass die Betriebsparteien ebenso wie die Tarifvertragsparteien – auf der Grundlage geeigneter Informationen – die besonders schwierige wirtschaftliche Situation als Härtefall anerkennen und diese Parteien eine befristete schriftliche Regelung zur Abweichung von Tarifvertragsregelungen bei gleichzeitiger Vereinbarung von Maßnahmen mit dem Ziel der Sicherung der Arbeitsplätze und Vorlage von Planungen zur Wiederherstellung stabiler wirtschaftlicher Verhältnisse vereinbaren.

- **) Geändert durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 13. März 1980 mit Wirkung zum 1. März 1980 und vom 28. April 1981 mit Wirkung zum 1. März 1981, durch Tarifvertrag zur Änderung des § 6 Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 28. April 1981 mit Wirkung zum 1. Mai 1981, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 17. März 1982 mit Wirkung zum 1. März 1982, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. April 1983 mit Wirkung zum 1. März 1983, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 10. April 1984 mit Wirkung zum 1. März 1984, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. Januar 1985 mit Wirkung zum 1. Januar 1985, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. März 1985 mit Wirkung zum 1. März 1985, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 18. März 1986 mit Wirkung zum 1. März 1986, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 16. Mai 1987 mit Wirkung zum 1. März 1987, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 23. April 1988 mit Wirkung zum 1. März 1988, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 15. November 1989 mit Wirkung zum 1. November 1989, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 6. November 1990 mit Wirkung zum 1. November 1990, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 4. April 1992 mit Wirkung zum 1. April 1992, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 25. Februar 1993 mit Wirkung zum 1. Februar 1993, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 17. März 1994 mit Wirkung zum 1. April 1994, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 16. März 1995 mit Wirkung zum 1. April 1995, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 19. Juni 1996 mit Wirkung zum 1. Juli 1996, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 1997 gültig ab 1. Juni 1997, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 25. Januar 2000 mit Wirkung zum 25. Januar 2000, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 22. Mai 2001 mit Wirkung ab 1. Juni 2001, durch Tarifvertrag zur gesetzlichen Neuordnung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten mit Wirkung ab 1. September 2001, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 2003 mit Wirkung ab 1. Januar 2003, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 8. Juli 2004, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 5. Juni 2008, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 1. Oktober 2010, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 31. Oktober 2012, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 29. Oktober 2014 und durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 6. Dezember 2016.